

Министерство Просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
Учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт общественных наук
Кафедра философии, социологии и культурологии

Правовой статус педагогических работников в современной школе

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой

дата

подпись

Исполнитель:
Корякина Людмила Анатольевна
обучающийся ОО-1801z группы

подпись

Руководитель:
Прямикова Елена Викторовна
доктор социологических наук,
доцент

подпись

Екатеринбург, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВОВЫХ ОСНОВ В ОТНОШЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	8
1.1. Система правового регулирования труда педагогов	8
1.2. Особенности правового статуса педагогических работников	19
ГЛАВА II. КЕЙС-СТАДИ, КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ.....	29
2.1. Понятие кейс-стади: подходы и интерпретация	29
2.2. Классификация кейс-стади	37
2.3. Кейс МБОУ СОШ № 18: правовая защита учителя	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ	68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Образование является первой ступенькой в развитии личности, ее формирования, и, конечно, ее становления. Образование — это второй институт после семьи и брака, который заканчивает молодой человек. Именно образование является одним из важнейших вех в судьбе каждого. Образование предопределяет педагог, наделенный знаниями, опытом и профессиональными компетенциями.

Учитель — фигура в обществе, имеющая колоссальное, но недооцененное значение. Именно он формирует знания, взгляды и моральные принципы подрастающего поколения. И формирует их по своему образу и подобию. От того, каков учитель сегодня, напрямую зависит, какое будет мировоззрение завтрашнего общества.

Система образования как любая структура претерпевала изменения. Изменения сформулировали новые требования к системе профессиональной подготовки педагогов, а также к личности учителя. Однако нововведения всегда подразумевают об изменениях в должностных инструкциях, обязанностях, и, соответственно, в правах. В Профессиональном стандарте педагога указано помимо основных знаний, педагог должен владеть нормативной документацией. Педагог должен обладать правовыми знаниями, которые смог бы применить в профессиональной деятельности.

Немало важно, что успешность педагога зависит от совершенствования педагогических инструментов (навыков), от самообразования.

К педагогическим инструментам (навыкам) можно отнести повышение правовой культуры, то есть знание основных международно-правовых актов, уметь использовать нормативно-правовые документы в своей деятельности, соблюдать права и интересы обучающихся.

Актуальность темы на теоретическом уровне. Педагог должен владеть профессиональными компетенциями, в том числе правовой компетенцией. Профессиональный стандарт педагога акцентирует внимание на владение нормативной документацией по вопросам обучения и

воспитания ребенка, Трудовое законодательство и Конвенцию о правах ребенка.

Вопрос правового статуса педагога закреплён в Международных документах, Федеральным законом «Об образовании», локально-нормативными актами. Однако в документах федерального уровня закон не даёт конкретики. Поскольку в законе используются общие фразы «свобода преподавания», «право на выбор учеников», «свобода выбора методов обучения» и т.д.

Педагог, облагая правовыми знаниями должен уметь применять их в своей профессиональной деятельности. К примеру, в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» определено: «Учитель должен знать: законы и иные нормативно правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка».

Актуальность темы на практическом уровне. Знание правового статуса и правовой культуры не дают педагогу готовых шаблонов в решении «нестандартных» задач. Однако педагог предстает как координатор по урегулированию «нестандартных» ситуаций, то есть он вынужден защищать не только свои права, но интересы и права своих учеников. Для решения подобных задач необходимы правовые знания, которыми не всегда обладает педагог.

Зачастую педагоги не знают, как регулируются их собственные права. И не знают, где искать правовую информацию. Именно незнание правовых основ влечёт снижение правового статуса педагога.

Учитель в России – больше, чем учитель. Он, прежде всего образец нравственности, поведенческого эталона, медиатор в области культуры поведения и общения. Через связь учитель – ученик узнаёт о правоотношениях, осознают смысл правового поведения, приобретают правовой опыт. Но если педагог сам не знает свой правовой статус, и в целом

не владеет правовой компетентностью, то этот педагог не может ничему научить обучающегося.

Степень разработанности темы исследования. Анализ нормативно-правовых документов дает представление о статусе педагогов. Данный правовой статус педагогов рассматривается как в монографиях В.В. Спасской, Т.И. Ереминой и В.В. Морозовой, так и в научных статьях В.К. Толоконникова, Л.Б. Паршиной, Е.А. Сахаровой и др.

Вопрос правового статуса педагога рассматривается в фундаментальных положениях педагогической, психологической и юридической литературы, где обозначено формирование правового статуса педагога.

Такие отечественные исследователи как: В.И. Байденко, В.А. Болотова, А.А. Вербицкого, Э.Ф. Зеера, А.М. Митяевой, В.В. Серикова, А.В. Хуторского, В.Д. Шадрикова и др. изучают структуру правовой деятельности педагогов и условия формирования профессиональной деятельности.

В отдельных работах Ю.Ю. Ветютнева, А.Г. Кислова, Е.М. Кропанёвой, Е.А. Певцовой – рассматриваются вопросы формирования профессионально-правовой культуры педагогов.

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные труды ученых в области общей и профессиональной педагогики (А.С. Белкин, Э.Ф. Зеер, Г.М. Романцев, В.А. Сластенин), работы по профессионально-правовой компетентности педагогов (О.А. Панова, А.А. Черемисина, и др.), по правовому воспитанию (Е.А. Певцова, Л.И. Пертражицкий и др.); исследования правовой культуры личности и общества (А.Г. Кислов, В.С. Нерсисянц, Е.В. Е.Я. Тищенко и др.), среды как фактора формирования, развития и самореализации личности (А.И. Артюхина, Л.В. Моисеева, В.И. Слободчиков и др.);

Нормативную основу исследования составляют Конституция Российской Федерации (12 декабря 1993 г. с изм.), Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. с последующими

изменениями и дополнениями, Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. с последующими изменениями и дополнениями.

Актуальна проблема правового статуса педагога в профессиональной деятельности, а также недостаточно изучена в научной литературе, следовательно, это и определило тему магистерской диссертации: «Правовой статус педагогов в современном обществе».

Цель исследования – повышение правового статуса педагога в современной школе.

Таким образом, **объект исследования** — правовой статус педагога в системе школьного образования.

Предмет исследования – педагогические условия, обеспечивающие повышение правового статуса педагогов в школе.

Исходя из цели, объекта и предмета исследования сформулированы следующие **задачи**:

1. Исследовать современную систему правового регулирования труда педагогов;
2. Изучить особенности правового статуса педагогических работников в Российской Федерации;
3. Создать собственный кейс.

Методика исследования предполагает создание кейса, анализ полученных результатов, индукция – обобщение описания выявленных проблем, дедукция – применение результатов анализов, теоретические выводы. Для обработки и анализа результатов исследования использовался метод включенного наблюдателя и метод аналитической обработки данных.

Научная новизна исследования. Существуют проблемы в реализации прав, свобод и гарантий педагогических сотрудников в образовательных отношениях. Эти проблемы имеют как теоретический, так и практический характер. Нет единого подхода к вопросам реализации прав и свобод, где в полной мере применялись бы отдельные положения нормативных правовых

актов в вопросе правовой защиты педагогических работников.

Основные теоретические конструкты: исследовательская работа предполагает введение, две главы и четыре параграфа, заключение, список литературы и приложение.

В главе I «Система регулирования правовых основ в отношении педагогических работников» рассматривается современная система правоотношений педагогов и особенности правового статуса педагогов в Российской Федерации.

В Главе II «Кейс-стиди, как метод исследования» предполагает анализ конкретной школы, сбор информации и анализ общих положений.

Важной особенностью исследования является самооценка педагога по вопросам не только правовой культуры, но и в целом социального положения. Основа исследования рассматривают лишь социальное положение педагога, социальное и профессиональное самочувствие.

ГЛАВА I. СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВОВЫХ ОСНОВ В ОТНОШЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Особенности статуса: правового и социального

Понятие статус является важным и представляется многоаспектным. Поскольку используется несколькими науками одновременно. Термин статус используется в разных словосочетаниях, к примеру, «правовой статус», «социальный статус», «юридический статус». С помощью статуса описывают многие научные категории, что свидетельствует о его важности в научном описании бытия¹.

Необходимо разобрать этимологически данный термин.

Само слово статус произошло от латинского *status*, означает сложившееся положение, состояние. Как отмечает С.В. Редких в своей статье, статус – это роль кого-либо в общественной жизни коллектива, семьи².

Статус – положение, позиция, ранг в любой иерархии, структуре, системе. Это совокупность прав и обязанностей, определяющих положение лиц, государственного органа, международной организации, государства в международных организациях, характеризующих их правовое положение³.

Правовой статус – юридически закрепленное положение субъекта в обществе. Правовой статус выражается в комплексе прав и обязанностей. Регулирует взаимоотношения государства и гражданина, личности и общества.

Правовой статус подразделяется на общий, специальный и индивидуальный.

¹ Редких С.В. понятие правового статуса: формально правовой контекст. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-pravovogo-statusa-formalno-pravovoy-kontekst/viewer> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

² Редких С.В. понятие правового статуса: формально правовой контекст. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-pravovogo-statusa-formalno-pravovoy-kontekst/viewer> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

³ Аберкромби, Н. Социологический словарь. [пер. с англ.] / Н. Аберкромби. - М. : Экономика, 2004. – 620 с. – Текст: непосредственный.

Под *общим статусом* подразумевается статус, закрепленный в Конституции РФ, является одним для всех. Призван устанавливать статус лиц как гражданина государства. Выражает право на свободу и неприкосновенность личности, частной жизни и жилища. Обозначает право на защиту прав и свобод, право на образование, право на выражение свободного литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания⁴.

Специальный статус отражает особенности положения определенных категорий граждан, обеспечивает выполнение специальных функций⁵. К примеру, статус участника ВОВ, учителя, студентов и т.д. Специальный статус, как правило, приобретенный, и носит временный или пожизненный характер. Гарантирует расширенный объем свободы, и вместе с тем, наделяет дополнительными юридическими привилегиями. К примеру, статус судьи, президента.

Индивидуальный статус отражает конкретные права и обязанности отдельного лица (пол, возраст, семейное положение, должность, стаж работы, льготы и преимущества). Как правило, индивидуальный статус приравнивается к социальному статусу.

Согласно большому юридическому словарю, под правовым статусом понимается: «юридически закрепленное положение субъекта в обществе, которое выражается в определенном комплексе его прав и обязанностей. Он выражает юридически оформленные взаимоотношения личности и общества, гражданина и государства, отдельного индивида с окружающими. В нем

⁴Ст. 44 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398 – Текст: непосредственный.

⁵ Национальная юридическая энциклопедия. URL: <https://determiner.ru/termin/status-pravovoi.html> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

выражаются легальные пределы свободы личности, объем её прав, обязанностей и других правовых возможностей и ответственности»⁶.

По утверждению О.Ш. Шахларлы «права личности — это ее социальные возможности, детерминированные экономическими условиями жизни общества и законодательно закрепленные государством. В них выражена та мера свободы, которая объективно возможна для личности на конкретном историческом этапе развития общества. В пределах этой формально закрепленной свободы осуществляется самоопределение личности, устанавливаются условия реального пользования социальными благами в различных сферах политической, экономической, социально-культурной и личной жизни. Права личности, или субъективные права, — это не потенциальные, а реальные социальные возможности индивида, вытекающие непосредственно из закона»⁷.

Реализация права, согласно О.Ш. Шахларлы «определяется его сущностью, механизмом перевода в практическое поведение людей, а также теми реальными условиями, которые предусмотрены в законе. Провозглашая права и свободы личности, государство гарантирует их осуществление не только правовыми, но и экономическими, политическими, идеологическими, культурными средствами. Поскольку человек с его интересами и потребностями представляет собой главную ценность общества, то обеспечению его прав и свобод, в конечном счете, подчинено общественное производство, культурно-воспитательная и идеологическая деятельность демократического государства, всех звеньев государственного аппарата и должностных лиц»⁸.

⁶Большой юридический словарь. М., 2009. – С. 270. – Текст: непосредственный.

⁷Шахларлы, О. Ш. Понятие правового статуса личности / О. Ш. Шахларлы. // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2016 г.). — Казань: Бук, 2016. — [сайт]. URL: <https://moluch.ru/conf/law/archive/181/10254/> (дата обращения: 27.11.2020). – Текст: электронный.

⁸Шахларлы, О. Ш. Понятие правового статуса личности / О. Ш. Шахларлы. // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2016 г.). — Казань: Бук,

Правовой статус объединяет все сферы, тем самым, реализуя «пространство свободы». Он основывается на свободе выбора и ответственности личности перед обществом и своими согражданами.

В общем виде правовой статус – юридически закрепленное положение личности в обществе, совокупность прав, свобод, и обязанностей личности, признаваемых и гарантируемых государством. В основе правового статуса лежит фактический социальный статус, то есть реальное положение человека в системе общественных отношений. Право лишь закрепляет это положение, вводит его в законодательные рамки. Социальный и правовой статусы соотносятся как содержание и форма⁹.

Так как правовой статус является разновидность социального статуса, необходимо исследовать основные характеристики социального статуса через призму личности и социальных отношений.

Социальный статус неотрывно связан с субъектом, который реализует свой статус через юридические и правовые отношения. Данный статус выражает фактическое состояние взаимоотношений общества с государством¹⁰.

Социальный статус выступает неким показателем общественного положения личности, социальной группы. Социальный статус отражает социальную группу, сферу деятельности (профессию), уровень образования, квалификацию, должность, материальное положение. Именно социальный статус формирует права и обязанности, выстраивает своего рода иерархию подчинения.

2016. — URL: <https://moluch.ru/conf/law/archive/181/10254/> (дата обращения: 27.11.2020). — Текст: электронный.

⁹ Шахларлы, О. Ш. Понятие правового статуса личности — С. 29-32. — [сайт]. URL: <https://moluch.ru/conf/law/archive/181/10254/> (дата обращения: 27.11.2020).

¹⁰Алексеев С.С. Теория права. – М. – 1994. – С. 87-89. – Текст: непосредственный.

Государство предлагает набор статусов гражданам, которые будут соответствовать этапам развития общества¹¹.

Правовой статус педагога связан с его социальным статусом. Педагог должен знать и обладать правовыми знаниями, которые смог бы применить в профессиональной деятельности. Успешность педагога зависит от совершенствования педагогических навыков, от самообразования. К самообразованию относит повышение правовой культуры, то есть знание основных международно-правовых актов, уметь использовать нормативно-правовые документы в своей деятельности, соблюдать права и интересы обучающихся.

Есть разные подходы к рассмотрению правовой культуры: аксиологический, деятельностный и социологический.

Аксиологический подход устанавливает правовую культуру как совокупность правовых убеждений, идей и ценностей, которыми педагог должен руководствоваться в правовых ситуациях.

Доктор юридических наук С.С. Алексеев определяет правовую культуру как, прежде всего, качественное состояние правовой жизни общества и государства, высокий уровень правотворчества, и правоприменения, правосознания личности, а также взаимной ответственности государства и личности, совершенствования права как важнейшей государственной ценности¹².

В.С. Нерсисянц утверждает, что «правовая культура – совокупность ценностных компонентов в правовой реальности»¹³.

Согласно Т.В. Синюковой, «правовая культура – часть человеческой практики, включающая правовые формы, ценности, институты, нормы, выполняющие функции правовой ориентации людей в обществе»¹⁴.

¹¹ Проценко М.В. Социальный статус личности. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-status-lichnosti/view> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

¹² Алексеев С.С. Теория права. – М. – 1994. – С. 87-89. – Текст: непосредственный.

¹³ Нерсисянц В. С. Философия права – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М. : 2016. – С. 98. – Текст: непосредственный.

Деятельностный подход под правовой культурой понимает результат и способы правовой деятельности человека. Доктор философских наук, Н.С. Злобин определяет правовую культуру как социально-значимую творческую деятельность человека, предполагающую освоение накопленного человечеством результатов правотворчества и превращение его в единое правовое наследие человечества¹⁵.

Правовая культура нацелена на регулирование общественных отношений, деятельность людей и влияние права на поведение. В целом деятельностный подход интерпретирует правовую культуру как творческую деятельность, то есть, она занимается правотворчеством, создает новые ценности и нормы.

Согласно социологическому подходу, правовая культура рассматривает социальное явление.

В отношении *социологического подхода* сложилось неоднозначное отношение к правовой культуре, поскольку в юриспруденции правовая культура выступает как юридическое понятие (С.В. Боботов, И. Гревцов, В.П. Лапаева, В.М. Сырых, В.А. Туманов). С другой стороны, правовая культура несет междисциплинарный характер (В.Н. Кудрявцев, В.П. Казимирчук).

А.К. Уледов, доктор философских наук, утверждает, что уровень правовой культуры отражает качественное состояние общества на каждом этапе его развития¹⁶.

Таким образом, понятие «правовой культуры» включает в себя: образ мышления, ценности, нормы и стандарты поведения, институты и

¹⁴Синюкова Т. В. Правовая культура. Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – Саратов, 2015. – С. 60-69. – Текст: непосредственный.

¹⁵Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. М., 1991. – С. 210-211. – Текст: непосредственный.

¹⁶ Уледов А.К. Правовая культура: содержание и формы существования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-kultura-soderzhanie-i-formy-suschestvovaniya/viewer> (дата обращения 20.02.2021). – Текст: электронный.

особенности менталитета личности. Основная функция правовой культуры – соблюдение баланса и интересов, прежде всего, общества. Правовая культура призвана уравнивать общественные отношения и создавать условия для их дальнейшего развития¹⁷.

Правовая культура педагога изучается совместно со всеми компонентами правовой культуры, так как правовая культура включает в себя: нормы, правоотношения, общественные отношения, в том числе, следит за исполнением прав.

Таким образом, понятие «правовая культура» — это понятие шире, чем правовое образование, правовое воспитание. Это система правовой жизни педагога, регламентирующая свою деятельность нормативно-правовыми документами. Данное понятие включает не только правовое воспитание, исполнение норм, но и ценностные установки, предполагает ответственность человека за свою деятельность.

Выделяют показатели правовой культуры – правосознание, правовая ответственность, умение применять правовые нормы в конкретных ситуациях, умение дать оценку правовым/неправовым ситуациям.

Однако подробного рассмотрения требует правовой статус педагога. Правовой статус определяем положение педагога в обществе.

Правовой статус педагога подразумевает совокупность прав и свобод, гарантированных государством. Сюда входят академические и трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственности, установленные законодательством РФ.

Е.Л. Болотова, профессор кафедры дисциплин государственно-правового цикла юридического факультета Университета РАО, доктор педагогических наук, акцентирует внимание на то, что для педагогов

¹⁷ Аграновская Е. В. Правовая культура и обеспечение прав личности. М., 1988. – С. 18-19. – Текст: непосредственный.

характерно многообразие правовых статус¹⁸. Обусловлено это типом и видом образовательного учреждения, от категории обучаемых, от внедрения инновационных технологий, категории педагога.

Кроме модернизации системы образования и введения инновационных технологий, необходимо говорить прежде все о трансформации правового и социального статуса учителя, поскольку именно учитель – это представитель системы образования. В правовом аспекте должен произойти скачок от бесправного учителя до общенародного уважения, признания и поддержки¹⁹.

Правовой статус учителя возникает в тот момент, когда оформлены трудовые правоотношения, связанные с выполнением лицом деятельности, обусловленной данной профессией.²⁰ Так, правовой статус в монархический России определялся сословной принадлежностью, а уже позже законодательными актами.

Екатерина II первая, обратила внимание на вопрос правового и социального статуса учителя. Вопрос статуса для нее имел важное значение. Первые и основные положения правового статуса педагога были закреплены от 5 июля 1786 г. в «Уставе народным училищам в Российской империи»²¹. В Указе были прописаны следующие пункты: материальное обеспечение труда учителей, установлен должностной оклад. Правовой статус учителя того времени полностью зависел от того, к какому сословию он принадлежал. Затем в конце XIX века были законодательно установлены виды государственных учебных заведений, был отлажен учебный процесс. В это же время закреплён правовой и социальный статус учителей в зависимости от уровня образования (церковноприходские школы, школы грамоты и

¹⁸Болотова Е.Л. Права ребенка в современной России / Е. Л. Болотова. – М. :Шк. Пресса, 2005 (ГУП Чехов.полигр. комб.). – С. 87. – Текст: непосредственный.

¹⁹Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – С. 15-17. – Текст: непосредственный.

²⁰Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – С. 15-17. – Текст: непосредственный.

²¹Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – С. 15-17. – Текст: непосредственный.

средне училища, земские и сельские школы, уездные и городские школы и т.д.). Сельские учителя в большей массе были крестьянами, поэтому лишались прав, свобод и привилегий.

В целом, в истории можно обратить внимание на тенденцию нежелания правительства способствовать развитию образования среди всего населения, как в Российской империи, так и сегодня. Объясняется это законодательными актами, которые закрепляли сословные «преимущества», где для каждого сословия характерные определенные права, обязанности и место в иерархии общества²².

Как пишет В.В. Морозова в монографии «Правовой и социальный статус учителей в дореволюционной России»²³: «в начале XX века по линии министерства народного просвещения работало около 35 тысяч учителей средней школы. Учителя гимназий или прогимназий, во-первых, делились на разряды, в соответствии с которыми определялся их отраслевой правовой статус, и, во-вторых, считались государственными служащими, чиновниками, т.е. имели определенный чин и класс, присвоенный в соответствии с «Табелью о рангах Российской империи», что также предоставляло им характерные служебные привилегии и пенсионные права. По своему социальному составу учителя средней школы были в основном представителями дворянства и чиновничества, имеющими высокий образовательный ценз (университетское образование). Работа в училищах среднего звена образования считалась очень престижной, поэтому и учителя средней школы, являясь представителями буржуазной интеллигенции, выгодно отличались от преподавателей начальных народных училищ»²⁴.

²²Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – С. 15-17. – Текст: непосредственный.

²³Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – С. 15-17. – Текст: непосредственный.

²⁴Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – С. 15-17. – Текст: непосредственный.

Невозможно не согласиться с В.В. Морозовой, которая утверждает, что особенности развития образования в России связаны с сословной принадлежностью. Именно сословная принадлежность и тип образовательного учреждения определяли правовой статус педагога и его круг обязанностей, а также должностной оклад педагога. Острым оставался вопрос пенсионного обеспечения педагогов. Элитные учебные заведения, а именно, заведения среднего звена (гимназии), приносили педагогу эмоциональное удовлетворение, ощущение защищенности. Оклады в таких столичных учебных заведениях, как правило, были выше, чем в губернских, предусматривалось пенсионное обеспечение. Как пишет В.В. Морозова: «учителя средней школы по материальному положению приближались к среднему чиновничеству. Оплата их повышалась по мере выслуги лет. Положение учителей среднего звена в дореволюционной России было, бесспорно, значительно лучше по сравнению с преподавателями начальной школы».

Вопрос о пенсиях имел некоторые решения такие как: согласно ст. 412-421 Устава о пенсиях и единовременных пособиях²⁵ назначались учителям приходских и других учебных заведений. Пенсия по выслуге лет назначалась от 20 до 25 лет педагогического стажа. При выслуге пенсия назначалась в размере оклада, если педагогический стаж от 20-25 лет – половина оклада, от 25 лет и более – полный оклад. Также учитывались категории педагога.

В начале XX века, пишет Т.И. Еремина, - «все же изменились некоторые условия для службы учителей. Первые изменения коснулись поступления на учительскую службу, вероисповеданием педагогов, откорректирован образовательный ценз по разным учительским званиям и должностям. Свобода преподавания была ограничена многочисленными разъяснениями, циркулярами, предписаниями, детально регламентирующими

²⁵Свод законов Российской империи. [издание 1879-1917 гг.]. СПб.: [б.и.], [1876-1917]. – 1896. Т.3. Кн.2. – 1857 с. – Текст: непосредственный.

профессиональную деятельность учителей»²⁶. Кстати, 17 апреля 1905 г. Указом «Об укреплении начал веротерпимости» религиозные ограничения были сняты.

Т.И. Еремина отмечает «учителя государственных учебных заведений привлекались к ответственности в соответствии с законом за нарушение служебного долга, недобросовестное исполнение своих обязанностей. Законодательство Российской империи содержало правовые нормы, определяющие формы и порядок привлечения к ответственности учителей».²⁷

Позже специальным распоряжением министерства учителям начальной и средней школы разрешалось совмещать учительскую службу с другими видами деятельности, позволяющими получить дополнительный доход²⁸.

Однако научный интерес необходимо углубить в сегодняшние реалии, ввиду актуального вопроса правового статуса педагогов. Законодательство в рамках образовательной программы регулирует разнообразные общественные отношения. Образовательные отношения выступают некой формой социального взаимодействия лиц по поводу удовлетворения потребностей в образовании²⁹. Форма правового регулирования

²⁶Еремина Т.И. Статус педагогических работников: историко-правовой контекст проблемы / Т.И. Еремина // Общественные науки. Социология. – 2011. – №2. – С. 71-75. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/status-pedagogicheskikh-rabotnikov-istoriko-pravovoy-kontekst-problemy> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

²⁷Еремина Т.И. Статус педагогических работников: историко-правовой контекст проблемы / Т.И. Еремина // Общественные науки. Социология. – 2011. – №2. – С. 71-75. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/status-pedagogicheskikh-rabotnikov-istoriko-pravovoy-kontekst-problemy> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

²⁸Еремина Т.И. Статус педагогических работников: историко-правовой контекст проблемы / Т.И. Еремина // Общественные науки. Социология. – 2011. – №2. – С. 71-75. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/status-pedagogicheskikh-rabotnikov-istoriko-pravovoy-kontekst-problemy> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

²⁹Спасская И.Ю. Правовое регулирование образовательных отношений: теоретико-правовое исследование: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. – М., 2007. – С. 34. – Текст: непосредственный.

образовательных отношений должна быть выверена и рассмотрена с разных сторон, учитывая роль образования в жизни общества. Нужно не забывать о формировании человеческого потенциала.

Новые реформы в образовании предъявляют новые социальные и профессиональные навыки, развитие культуры социального поведения педагога, повышение мобильности³⁰. Вместе с тем формируется новая задача, согласно В.В. Спасской, «установление правовых средств, обеспечивающих превращение образования в движущую силу и ресурс социально-экономического развития, важный механизм формирования инновационного потенциала общества и экономики, повышения конкурентоспособности, при одновременном сохранении юридических гарантий свободы и равного доступа к образованию, наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей личности».

От разработанного механизма правового регулирования в системе образования зависят образовательные правоотношения, их взаимосвязи с иными субъектами правоотношений. Этот вопрос необходимо изучать и научно-методически обосновывать, так как он лежит в основе принципов и способов регламентации правоотношений.

1.2. Система правового регулирования труда педагогов

Для общего понимания необходимо ввести базовые понятия и характеристики. Первое понятие, которое требует разъяснения – педагогический работник.

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых и служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению,

³⁰Спасская И.Ю. Правовое регулирование образовательных отношений: теоретико-правовое исследование: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. – М., 2007. – С. 40. – Текст: непосредственный.

воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности³¹.

Ст. 331 Трудового кодекса РФ дает определение педагогического работника как физическое лицо, имеющее образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования, и осуществляющих на основе трудовых договоров педагогическую деятельность в образовательных и иных учреждениях, реализующих образовательные программы³².

Педагогическим цензом выступает профильное педагогическое образование: среднее профессиональное и высшее образование, которое отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационном справочнике, и (или) профессиональном стандарте (ст. 46 ФЗ «Об Образовании»)³³.

На законодательном уровне педагогический работник – физическое лицо, состоящее в трудовых, служебных отношениях с организацией, которая осуществляет образовательную деятельность, выполняет обязанности по обучения, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Однако педагогический работник — это не только педагог, работающий в школе, а еще педагог дошкольных образовательных учреждений и лица, осуществляющие преподавательскую деятельность в системе дополнительного образования.

Пока педагогические работники не подразделяются на категории «руководящие», «иные работники», осуществляющие образовательную деятельность. Однако «научно-педагогические работники» согласно ст. 50

³¹ П. 21 ст. 2 б. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2019 г. – М. :Эксмо, 2019 – 144 с. – (Законы и кодексы). – Текст: непосредственный.

³²Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный.

³³Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2019 г. – М. :Эксмо, 2019 – 144 с. – (Законы и кодексы). – Текст: непосредственный.

Закона об Образовании определено, что в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам³⁴.

К 2021 году министр просвещения С. Кравцов обещал ввести новые квалификационные категории – «учитель-методист» и «учитель-наставник». Аргументируя тем, что новые квалификационные категории позволят создать условия для профессионального развития педагогов, повысить престиж учителя и обеспечить качество образовательных ресурсов.

Пока педагогических работников относят к профессорско-преподавательскому составу. В нормативно-правовых актах есть лишь перечисление должностей научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательскому составу относят: декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент. К профессорско-преподавательскому составу не относят ректоров, проректоров вузов, руководителей филиалов и институтов. При этом в ст. 336 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником» одно из оснований увольнения относится непосредственно к ректорам, проректорам»³⁵.

Согласно В.М. Сырых, есть «иные работники образовательного учреждения» – лица, выполняющие функции, связанные с обеспечением процесса воспитания и обучения или создающие необходимые условия и

³⁴ Ст. 50 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2019 г. – М.: Эксмо, 2019 – 144 с. – (Законы и кодексы). – Текст: непосредственный.

³⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный.

предпосылки для успешного осуществления данного процесса. К иным работникам относят лиц, принадлежащих к категории административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала³⁶.

Выделяют две категории «иных работников»:

1. Лица, непосредственно связанные с обеспечением, процесса воспитания и обучения: лаборанты, методисты, тьютеры по профориентации и др.

2. Лица, создающие необходимые условия и предпосылки для успешного осуществления процесса воспитания и обучения: административно-хозяйственный, инженерно-технический, производственный, учебно-вспомогательный и иной персонал.

В отношении учителя действует профессиональный стандарт – Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544р «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). Профессиональный стандарт педагога отражает структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. Профессиональный стандарт педагога предъявляет психолого-педагогические компетенции к учителю, которые выступают инструментом для решения новых проблем.

Стандарт отражает требования к личностным качествам учителя, профессиональным компетенциям, таких как, готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей³⁷.

Профессиональный стандарт применяется:

³⁶Сырых В.М. Образовательное право как отрасль российского права // Вестник СГАП. 2016, № 1. С. 6-12.

³⁷Куприянова С.А. Формирование правовой компетенции руководителя образовательного учреждения в условиях дополнительного образования: Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. М.: МАПДО, РУДН, 2013. Вып. 23. С. 516-519. – Текст: непосредственный.

1. При приеме на работу на должность «педагог» в общеобразовательное учреждение;

2. При проведении аттестации педагогов образовательных учреждений, как региональными органами исполнительной власти, так и самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий³⁸.

Введенный профессиональный стандарт повышает ответственность за результаты, предлагает критерии оценки.

Есть ряд ограничений на занятие педагогической деятельностью:

1. Лишение права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу судебный приговор;

2. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

3. Призванные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

4. Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти.

На сегодня такого перечня нет. Следовательно, работодатель должен руководствоваться Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным Постановлением Совета министров – Правительства РФ № 377 (ред. от 23.09.2002)³⁹.

Согласно постановлению, люди страдающие эпилепсией не допускаются до педагогической деятельности.

³⁸16. Куприянова С.А. Формирование правовой компетенции руководителя образовательного учреждения в условиях дополнительного образования: Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. М.: МАПДО, РУДН, 2013. Вып. 23. С. 516-519. – Текст: непосредственный.

³⁹Собрание Актов Президента и Правительства РФ. – 1993. № 18. –1602 с. – Текст: непосредственный.

Рассмотрим особенности заключения и расторжения трудового договора.

Трудовой договор – документ, который устанавливает отношения педагога с работодателем, то есть образовательной организацией. В обязательном порядке трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора остается у работодателя, другой экземпляр у работника.

Особенность трудового договора педагогического работника заключается в учебной нагрузке, зафиксированная в тарификационной ведомости. В случае если при приёме на работу объём учебной нагрузки не обозначен, считается, что трудовой договор заключен исходя из количества педагогической работы, соответствующего ставке занимаемой должности⁴⁰.

Основная функция педагога – учебная и воспитательная, следовательно, к личности самого педагога выдвигаются специальные требования. Таким образом, педагог не должен нарушать установленные нормы поведения в обществе, и должен соответствовать определенным моральным стандартам. Дополнительные основания для увольнения педагогических работников является аморальное поведение, поступки.

Согласно п.8 ст. 81 Трудового кодекса РФ указано: увольнение за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, относится к работникам, выполняющие воспитательные функции⁴¹.

В ст. 58 Трудового кодекса РФ написано, что если вас приняли по договору и в договоре не обозначен срок его действия, то есть договор можно считать заключённый на неопределённый срок. Ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора⁴².

⁴⁰ Микушина М.Н. Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов и судебных постановлений с комментарием / Новосибирск: Сибирское университетское изд-во. 2013. – С. 231. – Текст: непосредственный.

⁴¹Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный.

⁴²Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный.

Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- Трудовая книжка (при наличии);
- Документы воинского учёта (для мужчин);
- Медицинское заключение о состоянии здоровья;
- Документ о высшем или средне-специальном образовании.

Официально трудоустроенным можно считать только после заключения трудового договора в письменной форме на основании ст. 61 Трудового кодекса РФ ⁴³. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый экземпляр подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора остается у работодателя, другой у работника.

После трудоустройства администрация должна издать приказ о приёме на работу. Ознакомиться с приказом нужно в течение трех дней с момента подписания трудового договора, где должно быть указано наименование должности, разряд, оклад.

Для лиц, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности испытательный срок не устанавливается согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ.

Также администрация обязана ознакомить сотрудника с правилами внутреннего распорядка образовательного учреждения, правилами техники безопасности, производственной санитарии, организации охраны жизни и здоровья детей.

Расторгнуть трудовой договор можно предупредив в письменной форме администрацию образовательного учреждения за две недели. В день увольнения работника должны рассчитать и выдать трудовую книжку с записью об увольнении. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г

⁴³Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный.

№ 225 «О трудовых книжках» гласит, что все записи в трудовую книжку, заверяются директором и подписью работника. В случае, если администрация образовательного учреждения отказывается выдавать трудовую книжку или денежный расчет в день увольнения, то сотрудник вправе обжаловать это вышестоящей инстанции.

Необходимо внимательно проверить причину увольнения и то, как сформулирована запись в трудовой книжке. Последним рабочим днем является день увольнения.

Сотрудник имеет право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от работы время. Совместительство не должно осуществлять ущерб основной работе.

Молодым специалистам полагается единовременная выплата. Сумма выплаты может варьироваться в зависимости от региона страны. За «красный» и «обычный» диплом сумма выплаты будет разная.

Рабочее время учителя определяется согласно расписанию и должностными обязанностями.

Учебная нагрузка устанавливается только директором образовательной организации и должна быть учтена в тарификации. Учебную нагрузку нужно установить до ухода в отпуск. Нужно знать объем нагрузки с учётом квалификации. Объём учебной нагрузки должен устанавливаться только с личного согласия работника. Без письменного согласия никто не имеет права заставить сотрудника работать больше или меньше установленной нормы часов за ставку заработной платы.

Объём учебной нагрузки должен быть стабильным в течение всего учебного года. Уменьшиться объём нагрузки может только из-за сокращения количества обучающихся или классов.

Сотрудник образовательной организации имеет право на один методический день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Привлечь к дополнительной работе (к примеру, дежурству) в праздничные дни или выходные могут, но только в исключительных случаях. Для этого должен быть приказ директора образовательного учреждения. Хотя подобная практика запрещена законодательно. Дополнительная работа должна компенсироваться дополнительными выходными в каникулярное время, но не во время отпуска.

По законодательству отпуск педагогических работников составляет 56 календарных дней.

Педагогическим работникам запрещается:

- Изменять расписание по собственному желанию;
- Заменять коллегу без уведомления администрации образовательной организации;
- Отменять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- Удалять обучающегося с урока;
- Курить и распивать спиртные напитки в помещениях и на территории образовательной организации;
- Отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- Присутствие посторонних лиц возможно только с разрешения администрации образовательной организации или заместителей директора. Вход в класс после начала урока разрешается только директору и его заместителям образовательной организации.

В методическом портфеле педагога всегда должны быть следующие документы: образовательные стандарты всех уровней образования, Конституция РФ, закон «Об образовании», Трудовой кодекс РФ, рабочие программы, конечно, школьный устав и правила внутреннего распорядка школы, СанПиН. В этих документах обозначены главные пункты, основополагающие, знакомящие с нормативной базой.

Основная информация по правам педагогов содержится в Федеральном законе «Об образовании» в ст. 47 «Правовой статус педагогических работников, гарантии их реализации»⁴⁴. В данной статье прописаны базовые принципы, к примеру:

- Защита профессиональной чести и человеческого достоинства. Учитель может и имеет право в корректной форме высказывать претензии и замечания ученику. Выгонять и отвечать грубостью нельзя, но высказать ученику, что так делать не можно.

- Условия необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса. Для осуществления данного процесса необходимо как минимум кабинет и учебные материалы. Сюда можно отнести ремонт кабинета и его пригодность к эксплуатации, а также обеспечение учебником по предмету.

- Возможность участвовать в управлении школой в соответствии с уставом школы, а также предлагать свою кандидатуру на любую должность в коллективе. То есть предложения и инициативы должны быть рассмотрены и удовлетворены, если они помогут улучшить учебный процесс и в целом атмосферу в школе.

- Выбор учебных пособий, методик обучения и методов оценки знаний. Вопрос организации уроков остается за вами, вы в праве выбирать методы преподавания в зависимости от уровня креативности, главное в соответствии с учебной программой.

- Обращение индивидуально или коллективного с заявлениями, предложениями или жалобами. Оказывается, учителя тоже могут писать жалобы. Однако не так часто пользуются данным правом.

- Невмешательство в профессиональную деятельность. Именно это право невмешательства чаще всего нарушается со стороны родителей

⁴⁴Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2019 г. – М. :Эксмо, 2019 – 144 с. – (Законы и кодексы). – Текст: непосредственный

(законных представителей). Родители могут лишь высказать свое мнение, как он видит организацию учебного процесса, однако заставлять делать именно не имеют право.

- Предупреждение о замене уроков заранее, отгул после работы в праздничные дни и оплату в двойном объеме за работу в законные выходные. Учитель также в праве отказаться от выполнения работы, которая не входит в обязанности.

В ст. 34 «Основные права обучающихся и меры их социальной поддержки и стимулирования» прописаны нормы, которые учителя не должны нарушать в отношении обучающихся, а также в ст. 21 трудового кодекса и в СанПиН 2.4.2.2821-10.

Учитель не имеет право применять физическое и психологическое насилие, выгонять с урока (это даже сами обучающиеся знают), ставить неудовлетворительную оценку за поведение в журнал. Важно отметить, что удлинять или сокращать урок нельзя, только с согласие обучающихся. Нигде не прописано правило «звонок для учителя».

Глава II. КЕЙС-СТАДИ КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Понятие кейс-стади: подходы и интерпретация

Метод «кейс-стади» или «метод кейсов» разработан в 1930-е гг. в Гарвардской школе бизнеса. В начале 1970-х гг. эта технология получила широкое распространение в России⁴⁵. Данная технология представляет анализ ситуаций для активного обучения.

Метод-кейсов (англ. Casemethod, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций) – техника, обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций⁴⁶. Задача данной технологии проанализировать ситуацию, выяснить суть проблемы и предложить варианты решения ситуации, выбрать лучшее и подходящее решение. Кейсы основаны на реальных фактических материалах или максимально приближены к реальной ситуации.

Метод-кейсов получил свое распространение благодаря программам подготовки менеджеров, в частности в программе MBA. Данный метод нацелен на формирование ключевых компетенций, таких как, коммуникабельность, лидерство, умение анализироваться в короткие сроки большой объем хаотичной и недостаточной информации.

В 1954 году в Гарвардской школе бизнеса было сформулировано широкое определение метода конкретных ситуаций: «Это метод обучения, когда студенты и преподаватели (instructors) участвуют в непосредственных дискуссиях по проблемам или случаям (cases) бизнеса. Примеры случаев обычно готовятся в письменном виде как отражение актуальных проблем бизнеса, изучаются студентами, затем обсуждаются ими самостоятельно, что дает основу для совместных дискуссий и обсуждений в аудитории под руководством преподавателя. Метод конкретных ситуаций, таким образом,

⁴⁵ Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С. 4. – Текст: непосредственный.

⁴⁶ Свободная электронная энциклопедия на русском языке Википедия. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Case_study (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный

включает специально подготовленные обучающие материалы и специальную технологию (techniques) использования этих материалов в учебном процессе»⁴⁷.

Кейс-стади – это некий проект, где в качестве предмета выбирается единичный случай или несколько избранных примеров социальной сущности и определяется совокупность методов их изучения. Описание кейс-стади подразумевает описание типичных, иллюстративных или девиантных примеров; фиксирует внимание на экстремальных или стратегических случаях; изучает естественные эксперименты⁴⁸.

Методы изучения кейс-стади:

- анализ ситуации;
- метод ситуационного анализа;
- анализ конкретных ситуаций;
- метод «инцидента»;
- метод анализа критических прецедентов;
- метод проигрывания ролей;
- игровое проектирование.

Долгоруков А. в своей статье «Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения» выделяет следующие этапы кейс-стади⁴⁹.

⁴⁷ Зубов А.М. Метод изучения ситуаций (casestudy) в образовании: его история и применение. URL: <http://www.neuch.ru> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

⁴⁸ Словарь по экономике и финансам Глоссарий.ру. URL: <http://slovari.yandex.ru/> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

⁴⁹ Долгоруков, А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения // Национальный институт «Вышая школа управления. URL: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600 (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

Основные этапы кейс-стади:

- Выявление, отбор и решение проблем;
- Работа с информацией (осмысление деталей);
- Анализ и синтез информации и аргументов;
- Работа с предложениями и заключениями;
- Оценка альтернатив;
- Принятие решений;
- Слушание и понимание других людей – навыки групповой работы.

На сегодня выделяют две школы кейс-стади – Гарвардская (американская) и Манчестерская (европейская). Гарвардская школа подразумевает, что цель метода является обучение поиску единственно верного решения. Как правило американские кейсы большие по объему: 20-25 страниц текста, в качестве приложения 8-10 страниц иллюстраций)⁵⁰.

Манчестерская школа, наоборот, предполагает многовариативность решения проблемы. Европейские кейсы в 15-2 раза короче американских.

Кейс-метод на сегодня применим как в бизнесе, так в образовательных целях. В бизнесе кейс-метод сталкивается с нежеланием компаний раскрывать полную информацию и предоставлять отчетность. В России изменяют конкретные данные, качественные показатели, цифры, взятые из финансовых документов компании, предоставляющие о себе информацию. Главный аргумент – «коммерческая тайна». Игорь Липсиц подчеркивает: «Тем, кто готовит кейсы, отказываются даже давать баланс предприятия, который компания направляет в налоговую инспекцию, хотя в идеале он

⁵⁰ Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С.4. – Текст: непосредственный.

вообще должен публиковаться в прессе. Поэтому найти хороший кейс на материале российской действительности пока очень трудно»⁵¹.

В образовании, наоборот, идёт поиск инновационных образовательных технологий. «Кейс» активно используется в педагогике, психологии, социально-гуманитарных дисциплинах. Решение кейсов способствует расширению и формированию профессиональных компетенций будущих специалистов.

В России, как и в других странах, анализ ситуаций используется при обучении управленцев на экономических специальностях.

Основными авторами, развивающие кейс-метод являются Г.А. Брянский, Ю.Ю. Екатеринославский, О.В. Козлова, Ю.Д. Красовский, В.Я. Платов, Д.А. Поспелов, О.А. Овсянников, В.С. Рапопорт и др.⁵².

В настоящее время кейс широко распространён, особенно при обучении использование кейс-метода теперь не ограничивается только обучением, очень активно метод кейс-стади используется как исследовательская методика. Так, например в 2003 году в Томске была начата реализация исследовательской программы «Исследование феноменов и тенденций перехода к Открытому образовательному пространству», в рамках которой метод кейс стадии был использован как исследовательский метод.

Кейс-стади: характеристика метода.

Кейс направлен на развитие личностно-ориентированного обучения, в том числе, индивидуального, группового и коллективного развития. Способствует формирования этических и ценностных установок.

Кейс-метод применяется как исследовательская методика. Томск был один из первых, кто начал реализацию исследовательской программы

⁵¹Федянин Н., Давиденко В. Чем «кейс» отличается от чемоданчика? // Обучение за рубежом. 2000, № 7. – С. 10. – Текст: непосредственный.

⁵²Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С. 12. – Текст: непосредственный.

«Исследование феноменов и тенденций перехода к Открытому образовательному пространству», где в основе был метод кейс-стади как исследовательский метод. Конечным продуктом данной программы был выпущен сборник кейсов «Изменения в образовательных учреждениях: опыт исследования методом кейс-стади» под редакцией Г.Н. Прокументовой⁵³.

Однако существует проблема внедрения кейс-стади в образовательный процесс высшего профессионального образования. Данная проблема обусловлена:

1. Высшее образование нацелено не на получение конкретных знаний, сколько на формирование профессиональной компетентности, умений и навыков мыслительной деятельности, развитие способностей личности, среди которых особое внимание уделяется способности к обучению, смене парадигмы мышления, умению перерабатывать большой объем информации.

2. Основополагающими требованиями, предъявляемые к качеству подготовки специалиста является системность и эффективность действий в условиях кризиса и способность подстроиться под различные ситуации.

На сегодня в России кейс-стади применяется при подготовке экономистов, а также медицинских работников, юристов и других. По мнению А.В. Кирьяковой: «Использование метода case-study в обучении студентов экономических специальностей позволяет повысить познавательный интерес к изучаемым дисциплинам, улучшить понимание экономических законов, способствует развитию исследовательских, коммуникативных и творческих навыков принятия решений»⁵⁴.

Чтобы использовать кейс-стади в образовательном процессе необходимо как минимум два условия:

⁵³ Зубов А.М. Метод изучения ситуаций (casestudy) в образовании: его история и применение. URL: <http://www.neuch.ru>(дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

⁵⁴ Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С. 15. – Текст: непосредственный.

1. Хороший кейс;
2. Определенная методика использования кейса в учебном процессе.

Категориальный аппарат кейс-стади.

Категориальный аппарат необходим для эффективности использования кейс-стади. Одним из основных понятий, используемых в данной технологии является «ситуация» и «анализ», и производная «анализ ситуации».

Термин «ситуация» имеет несколько значений. Прежде все это состояние, которое содержит некоторые противоречия и характеризуется высокой степенью нестабильности. Ситуация может изменяться в зависимости от деятельности людей, которые участвуют в самой ситуации. Ситуации возникают там, где нет жесткой детерминации поведения, где есть место конкуренции. Метод анализа не может существовать в закрытых, авторитарных системах, где деятельность определена и авторитарно управляема, где нет плюрализма решений⁵⁵.

Термин «анализ» - разделение объекта на части; научное исследование. Применяют разные виды анализа для полноты возможностей. Разделяют анализ на:

- Системный;
- Корреляционный;
- Факторный;
- Статистический;

Все разновидности анализа применимы в технологии кейс-стади. Практически всегда несколько видов анализа задействованы при осмыслении ситуации.

⁵⁵ Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С. 16. – Текст: непосредственный.

Кирьякова А.В. в своем учебно-методическом пособии «Технология “Кейс-стади”» приводит характеристику основных видов анализа (см. табл.1.). В таблице представлены возможности разных видов анализа при использовании в кейс-методе.

Разновидности аналитической деятельности	Характеристика	Основные разновидности
Проблемный анализ	Выделение проблем, формирование проблемного поля, их квалификация	1) Анализ проблемного содержания ситуации 2) Анализ проблемных условий ситуаций 3) Анализ проблемных последствий ситуаций
Системный анализ	Рассмотрение объекта с позиций системного подхода как некоторой системы, характеризующейся структурой и функциями	1) Дескриптивный анализ, т. е. на основании имеющейся структуры формируются функции 2) Конструктивный анализ, т. е. на основании заданных функций создается структура
Праксеологический анализ	Рассмотрение деятельных процессов с точки зрения их оптимизации	Анализ путей оптимизации деятельности Алгоритмизация и моделирование деятельности
Прогностический	Формирование предсказаний относительно будущего	1) Нормативный прогностический анализ, когда задается будущее

анализ	развития ситуации	состояние системы и определяются способы достижения будущего 2) Поисковый прогностический анализ, при котором посредством построения трендовых моделей определяется ситуация будущего
---------------	-------------------	--

Табл. 1. Характеристика основных видов анализа по Кирьяковой А. В.

Важно, что кейс-стади можно сочетать с различными методами обучения. Далее в таблице представлены возможности интеграции различных методов при организации работы с кейсом по Кирьяковой А.В.⁵⁶ (см. табл. 2.).

Метод, интегрированный в кейс-метод	Характеристика его роли в кейс-методе
Моделирование	Построение модели ситуации
Системный анализ	Системное представление и анализ ситуации
Мысленный эксперимент	Способ получения знания о ситуации посредством ее мысленного преобразования
Методы описания	Создание описания ситуации
Проблемный метод	Представление проблемы, лежащей в основе ситуации
Метод классификации	Создание упорядоченных перечней свойств, сторон, составляющих ситуации
Игровые методы	Представление вариантов поведения героев ситуации

⁵⁶ Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С. 18. – Текст: непосредственный.

«Мозговая атака»	Генерирование идей относительно ситуации
Дискуссия	Обмен взглядами по поводу проблемы путей ее решения

Табл. 2. Интеграция методов при организации работы с кейсом по

Кирияковой А.В.

Кейс-стади – инструмент, с помощью которого можно применить теоретические знания к решению практических задач. Развивает самостоятельное мышление, умение выслушивать и проанализировать альтернативное мнение, умение аргументировать свою точку зрения. Кейс-стади помогает научиться работе в команде, находить рациональное решение поставленной проблеме, совершенствует аналитические навыки. Одновременно формирует интерес и мотивацию к учебе.

Кейс чаще всего берется из бизнеса, представляет собой единый информационный комплекс, который позволяет проанализировать целостно ситуацию.

Хороший кейс должен соответствовать следующим требованиям:

1. Соответствовать четко поставленной цели создания;
2. Иметь уровень трудности;
3. Иллюстрировать несколько аспектов экономической жизни;
4. Не устаревать слишком быстро;
5. Быть актуальным на сегодняшний день;
6. Иллюстрировать типичные ситуации;
7. Развивать аналитическое мышление;
8. Провоцировать дискуссию;
9. Иметь несколько решений.

2.2. Классификация кейсов

Кейсы имеют свою классификацию по разным признакам. В основном кейсы классифицируются по уровню сложности, по целям и задачам.

по сложности:

- иллюстративные
- учебные
- прикладные

Иллюстративные кейсы – на практическом примере обучить студентов алгоритму принятия правильного решения в определенной ситуации;

Учебные кейсы – кейс с сформированной проблемой, где описывается ситуация в конкретный период времени, четко формулируется проблема. Цель – проанализировать ситуацию и самостоятельно принять решение по указанной проблеме.

Прикладные кейсы имеют цель – поиск решения проблемы. Предлагается конкретная ситуация, необходимо найти решение.

Кейсы классифицируются, исходя из целей и задач.

по цели и задачам:

- обучающие анализу и оценке
- по решению проблемы и принятию решения
- иллюстрирующие проблему, решение, концепцию

Федянин Н. и В. Давиденко разработали свою классификацию кейсов (см. схему 1.).

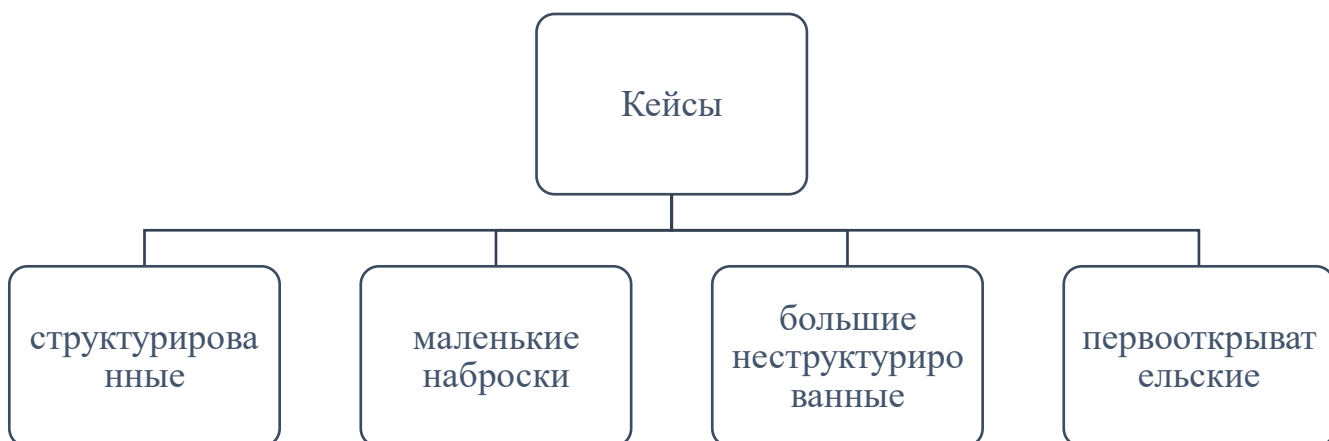


Схема 1. Классификация кейсов Н. Федянина и В. Давиденко.

Структурированный кейс представляет минимальное количество информации.

Маленькие наброски нацелены на приобщение собственного опыта и знакомят только с ключевыми понятиями. Как правило, объем таких кейсов до 10 страниц и 1-2 страницы приложение (фото, графики и т.д.).

Большие неструктурированные кейсы, пожалуй, одни из самых сложных кейсов. Кейс подразумевает большой объем подробной информации, в то числе ненужной информации. При всем своем объеме нужные факты могут отсутствовать. Объем таких кейсов составляет до 50 страниц.

Первооткрывательские кейсы основываются на теоретических и практических знаниях/навыках. Подразумевают новый взгляд и решение проблемы.

Также кейсы разделяют на «живые» и «мёртвые» (см. схему 2.).

Кейсы	
"Живые"	"Мёртвые"

Схема 2. Классификация кейсов на «живые» и «мёртвые»

«Мертвые» кейсы содержат необходимую информацию для анализа, то есть это такие кейсы, не требуют дополнительного сбора информации.

«Живой» кейс, наоборот, предполагает дополнительный поиск информации для анализа, таким образом, кейс остается актуальным продолжительное время.

Так же кейсы делятся по сюжету: сюжетные и бессюжетные.

по сюжету:

- сюжетные
- бессюжетные

Как правило, сюжетные кейсы содержат рассказ, историю о прошлом (прошлых событиях), включают действия лиц и организаций. В бессюжетных кейсах скрыта история, так как считается, что подробная информация раскроет решение кейса.

Кейс может классифицироваться по времени.

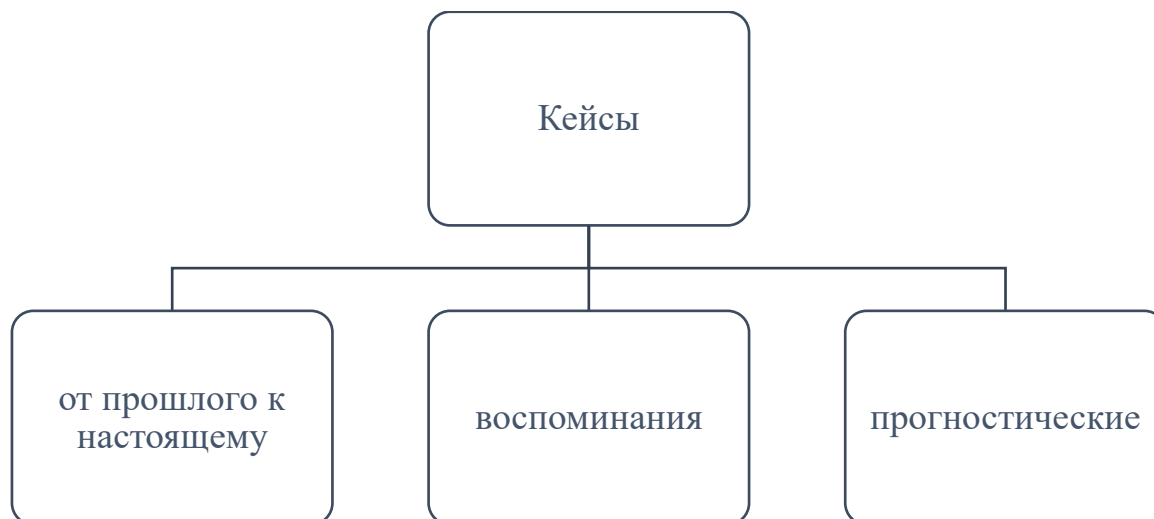


Схема 3. Временные кейсы.

Смена временной последовательности: от прошлого к настоящему является естественной сменой событий, позволяющая проследить причинно-следственные связи.

Кейс-воспоминание — время от настоящего к прошлому. Здесь воспоминания фрагментарны, хаотичны, сложно составить последовательность (хронологию) событий. Основная задача реконструировать и осмыслить ситуацию согласно выбранной парадигмы.

Прогностические кейсы в отличие от кейс-воспоминаний отличаются подробным описанием событий как недавнего прошлого, так и настоящего. Задача данного кейса выбрать наилучший, подходящий вариант поведения героя в будущем.

Кейсы различаются по субъектному признаку.

по субъектам:

- личностные
- организационно-институциональные
- многосубъективные

Для личностных кейсов характерно действие конкретных участников. К примеру, менеджеров, политиков, руководителей иными словами, личностный кейс основан на личности.

Логично, что организационно-институциональном кейсе будут участвовать организации, предприятия и их подразделения.

Многосубъектные кейс включают в себя несколько действующих субъектов.

Далее А. В. Кирьякова выделяет следующий тип кейсов – методические⁵⁷:

- вопросные, то есть нужно дать ответы на поставленные вопросы;
- кейс-задание, где формулируется задача или задание.

Методика создания кейса.

Для составления кейса необходимо учитывать некоторые критерии. С. Ю. Попова в работе «КЕЙС-СТАДИ: принципы создания и использования» выделяет основные критериями⁵⁸:

- Доступность понимания всеми участниками;
- Соразмерность задач в реальности, их повседневной деятельности;
- Соответствие реальности, задачам (в частности, российской);
- Остроумие;

⁵⁷15. Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – С. 33. – Текст: непосредственный.

⁵⁸Попова (Смолик) С.Ю., Пронина Е.В. КЕЙС-СТАДИ: принципы создания и использования. – Тверь: Изд-во «СКФ-офис», 2015. – С. 20. Серия «Технологии работы с молодежью». – Текст: непосредственный.

- Доброжелательность;
- Моральности и тактичность
- Возможность для импровизации;
- Креативность;
- Отсутствие циничных и сексуальных намеков, неуважительного отношения к национальности.

Далее С.Ю. Попова определяет *структуру кейс технологии* (см. табл. 3.)⁵⁹.

№	Составные части
1.	Титульный лист: название, автор, дата.
2.	Кейс: Введение: герой кейса, история, время действия Основная часть: главный массив информации, внутренняя интрига, проблема Заключительная часть: ситуация может «зависать», требует решения.
3.	Вопросы к кейсу.
4.	Приложение: дополнительная информация к кейсу (таблицы, статистика и др.).
5.	Заключение: краткое описание возможного решения.
6.	Методические рекомендации к разбору кейса: авторский подход к решению кейса.

Табл. 3. Структура кейс технологии

Стиль изложения может быть: рассказ от первого лица, то есть самого героя кейса, от автора или свидетеля излагаемой ситуации.

Таким образом, изучив кейс-метод (кейс-стади) становится ясно, что данный метод применим практически к любой изучаемой области. Чаще всего кейс основан на реальной ситуации, как в области бизнеса, так и

⁵⁹Попова (Смолик) С.Ю., Пронина Е.В. КЕЙС-СТАДИ: принципы создания и использования. – Тверь: Изд-во «СКФ-офис», 2015. – С.38. Серия «Технологии работы с молодежью». – Текст: непосредственный.

области образования. Для того, чтобы подобный метод имел широкое распространение в России необходимы сами кейсы, либо реальная возможность создавать самим. Одним из минусов нашей действительности является отсутствие честной информации со стороны изучаемых компаний. Чаще всего компании дают неполную информацию либо частично заменяют ее. В то время, как зарубежная практика показывает, что создание кейсов совершенно обыденная практика. Американские университеты каждый год выпускают сборник кейсов.

Лучше всего кейс иллюстрирует экономическую точку зрения. Чаще всего иллюстрируя ситуации с помощью кейса обучающийся основывается не только на субъективном опыте, но на изученной теории. Тем самым закрепляя знания, навыки, полученные в ходе защиты кейса.

Таким образом, кейс, как форма организации рабочего времени более рациональна. Поскольку сочетает в себе как лекционный материал, который можно использовать на практике и саму практическую деятельность, где раскрывается жизненный опыт обучающихся.

Кейс-технология формирует познавательную активность, активизирует творческое мышление, формирует навыки самостоятельного интеллектуального труда.

Метод кейса является нетрадиционной формой познания. Сущность технологии заключается в том, чтобы детально изучить случай или несколько случаев, раскрыть и проанализировать процессы, протекающие в обществе. Метод кейса предполагает множественную интерпретацию, конечно, основанную на сборе и анализе материалов.

2.3. Кейс МБОУ СОШ № 18: правовая защита учителя

Сегодня, когда вся информация в открытом доступе, можем читать свободно те книги, что нам нравятся, можем обсуждать наиболее волнующие вопросы на форумах и т.д. Именно обсуждение в сети порождает неограниченное количество комментариев и споров, решение которых могло пройти мягче и

в правовом поле. Одной из самых обсуждаемых тем в рамках образования – учителя, соответственно, их права и обязанности. Как выясняется не столько из интернет-пространства, сколько из личного опыта, общения с родителями (законными представителями) и обучающимися, что учитель как профессионал, как человек зачатую не имеет прав и идет на компромисс в ущерб себе.

На учителя возлагается воспитательная, образовательная, развивающая функция, и массу других функций, а вместе с ними и возникают новые обязанности. Чтобы функции работали, учитель совершает множество конкретных действий, который подчас не так очевиден. Учитель один, а обязанностей много! За всеми возложенными функциями скрывается управленец, координатор, в то время, когда сама педагогическая обязанность отходит на задний план.

Система образования как живой организм постоянно меняется. Вводятся новые стандарты, требования к педагогу колоссальны. Учитель живет в некоем страхе: не принял участие в олимпиаде, не написал дорожную программу, не выполнил требования «яжматерии». Подобные атаки от «яжемать» пойдут инстанциями выше, а это означает, что представители администрации школы займут не вашу сторону, а нейтральную (что, конечно, более выигрышно для администрации). Где та самая грань, черта, позволяющая педагогу защитить себя, чем апеллировать, когда больше нет сил?

Антон Павлович Чехов (из воспоминаний М. Горького) говорил о нелегком труде учителя: «Если бы вы знали, как необходим русской деревне хороший, умный, образованный учитель! У нас в России его необходимо поставить в какие-то особенные условия, и это нужно сделать скорее, если мы понимаем, что без широкого образования народа государство развалится, как дом, сложенный из плохо обожженного кирпича! Учитель должен быть артист, художник, горячо влюбленный в свое дело, а у нас – это чернорабочий, плохо образованный человек, который идет учить ребят в

деревню с такой же охотой, с какой пошел бы в ссылку. Он голоден, забит, запуган возможностью потерять кусок хлеба. А нужно, чтобы он был первым человеком в деревне, чтобы он мог ответить мужику на все вопросы, чтобы мужики признали в нем силу, достойную внимания и уважения, чтобы никто не смел, орать на него... унижать его личность, как это делают у нас все: урядник, богатый лавочник, поп, становой, попечитель школы, старшина и тот чиновник, который носит название инспектора школ, но заботится не о лучшей постановке образования, а только о тщательном исполнении циркуляров округа...»⁶⁰.

Мы, учителя, учим детей защищать свои права, когда собственных прав не знаем. На что педагог имеет право и как эти права отстаивать?

Задачи исследования:

1. Провести сбор информации для будущего кейса;
2. Выяснить, какие документы составляют нормативно-правовую основу педагогического портфеля;
3. Проанализировать сайт МБОУ СОШ № 18 и найти отзывы о школе;

Методы исследования: анализ сайта школы МБОУ СОШ № 18, интернет-поиск отзывов, интервьюирование сотрудников, метод включенного наблюдения, анализ взаимоотношений внутри коллектива.

Участники: численность коллектива – 61 человек. Из них мужчин – 7 человек, женщин – 54 человека.

Возраст педагогических работников варьируется от 17 до 60 лет. Где самым молодым педагогом выступает учитель математики и информатики – 17 лет, самым возрастным педагогом является учитель биологии и географии – 60 лет. Средний возраст педагога от 17-47 лет.

Основная часть

⁶⁰ Столешников А. Максим Горький. Подлинная причина отравления двойного предателя. URL: https://royallib.com/book/stoleshnikov_a/maksim_gorkiy_iegudil_hlamida_podlinnaya_prichina_otravleniya_dvoynogo_predatelya.html (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

МБОУ СОШ № 18 новая школа в микрорайоне южного автовокзала. Находится в самом центре, удобная транспортная развязка. Территориально школу относят к Чкаловскому району города Екатеринбурга. Микрорайон Южный Автовокзал.

Школа находится в новом строящемся районе. Вокруг школы идет плотная точечная застройка, контингент разный, но в основном молодые семьи с детьми от 3 до 7 лет. В микрорайоне Южный Автовокзал три школы, которые относятся к Чкаловскому району – МБОУ СОШ № 18, МАО СОШ № 102, МАО СОШ № 39. Две школы, а именно МБОУ СОШ № 18 и МАО СОШ № 39 – новые школы. МАО СОШ № 39 французская школа, следовательно, контингент обучающихся будет ориентирован на углубленное изучение французского языка. МБОУ СОШ № 18 – общеобразовательная школа. МАО СОШ № 102 переполнена, контингент обучающихся состоит из представителей разных национальных групп.

В общеобразовательную школу отбор не так строг, как в школу с углублённым изучением французского языка. Именно поэтому основная масса детей и родителей пойдут в школу № 18. Еще одним из преимуществ можно обозначить, что директор школы № 18 живет рядом с образовательным учреждением, что называется в шаговой доступности. К директору могут обратиться напрямую родители, как с просьбой зачислить ребенка, так и решить свои личные вопросы. То есть фигура директора школы выступает неким центром притяжения.

МБОУ СОШ № 18 начала свою официальную работу 1 сентября 2017 года. На период формирования педагогического коллектива не было строгого отбора педагогов. Администрация школы сформировалась из коллег, с которыми ранее работали или сотрудничали. Именно в момент формирования или запуска школы сформировался молодой «костяк» педагогов. В основном молодые педагоги работают в начальной школе.

В первый год работы школа набрала 8 первых классов, 8 вторых классов, 6 третьих классов, 4 четвертых класса. В среднем звене параллели

были по 2 класса. Старшее звено, то есть 10 класс был всего 1 класс. Школа с первого дня работает в две смены.

Отличительной особенностью школы являются – звонки. Вместо привычного звонка мелодии. Кабинеты стандартные, но есть несколько кабинетов, где дверь с окном – кабинет начальной школы, кабинет информатики и библиотека (как в лучших американских фильмах). Большие рекреации с панорамными окнами. Собственно, не удивительно, почему именно рекреации стали любимым местом для фотографирования и записи видео для Тик-тока.

Развернута масштабная воспитательная работа. На каждую четверть составлен план мероприятий. Мероприятия закреплены за педагогами. На высшем уровне организованы массовые мероприятия, к примеру, 1 сентября. На 1 сентября всегда присутствует местное телевидение. Каждый учебный год имеет свою тематику: год радуги, год театра, год путешествий, год семьи и семейных ценностей. Рекреации школы тематически украшены.

Есть традиционные мероприятия – новогодний спектакль, шоу талантов, конкурс английских песен, масленичные гуляния. Родители и обучающиеся активно участвуют и поддерживают традиции.

Первый год работы школы был основополагающим, поскольку основная задача заключалась в сборе педагогического коллектива и его сплочения. Важно было не упустить обучающихся, поскольку ребята пришли из разных школ и не привыкли к новым требованиям. Соответственно, задача классных руководителей тоже заключалась в образовании сплочённого коллектива, в образовании родителей и работе с отдельными обучающимися.

Важный момент при формировании контингента обучающихся – большая часть, почти 50 % детей пришли из МАО СОШ № 39. По отдельным разговорам с учителями и обучающимися выяснилось, что ученики бежали из 39 школы. Так и остается по сегодняшний день, часть ребят в 7-8 классе (13-14 лет) переходят в МБОУ СОШ № 18. Одна из возможных причин перехода в другую школу – это разделение классов на профили.

Обучающиеся не успевают или не желают учить французский язык, либо не хотят связывать свою жизнь с Францией. Школа с углубленным изучением французского языка предполагала на выходе сдачу международного экзамена. Уровень успеваемости обучающихся из МАО СОШ № 39 был в разы ниже, отсутствие мотивации к обучению – корень преткновения.

Так как первый год работы в школе был первым опытом для всех вновь испеченных педагогов, были организованы курсы повышения квалификации, методические семинары. В этот же момент начала зарождаться корпоративная культура. Но приобщение к корпоративной культуре было «добровольно-принудительно». С теми, кто выражал своё несогласие разговаривали лично, путем убеждений заставляли идти на корпоратив. Более «устойчивые» педагоги в качестве санкций лишались премии.

В ходе разговоров с педагогами стало ясно, что отстоять свое мнение они не могут или затрудняются. Администрация грамотно выстраивает свою позицию в подобных вопросах. Либо вы идете на новогодний корпоратив либо вы работаете 31 декабря полный рабочий день. Безусловно, педагог сразу выбирает первый вариант. Однако на какую букву закона сослаться, что это не правомерно?

Как для администрации, так и для педагогического коллектива сложным и не проработанным остаётся вопрос премирования. Педагоги из разных школ, где разные требования и разный принцип коммуникации впервые были удивлены отсутствию «прозрачной» системы премирования. Кто-то из коллег получал 20-30 тысяч, а кто-то довольствовался 500 руб. Данную ситуацию администрация долго не комментировала, а позже выдала некую таблицу, где была прописана стоимость каждого мероприятия, отчета и т.д. По итогу подсчетов педагоги никогда не получали ту сумму, что они подсчитали согласно выданной таблице. Так как вопрос премий для коллектива остается актуальным и чаще всего обсуждаемым, администрация школы в какой-то момент запретила обсуждать с коллегами премии.

Расписание педагогов наравне с премиями является самым наболевшим вопросом или даже проблемой. Педагоги жалуются на большую загруженность, на работу в две смены и на отвратительно составленное расписание. Учителя, которые работают от заката до рассвета не имеют окон. Для них есть только пересменка. А вот те педагоги, у которых по 24-27 часов имеют больше трех окон почти в каждой смене и не имеют метод дня. У учителя с нагрузкой в 26 часов три окна в первой смене и три окна во второй смене, при этом уроки во второй смене не в первой половине дня, а стоят последними. Чем должен занять себя педагог в эти «окна»? Помним, школа работает в две смены, а это значит, что педагог не имеет личного кабинета и персонального компьютера для той же проверки тетрадей. Диспетчер по расписанию утверждает, что это не окна, а пересменка для учителя.

Учителя апеллируют нормами СанПиНа, где прописано не больше трех окон в день. Но в ответ только слышат: «Кто-то же должен работать. Вы не одни в такой ситуации. Выручайте коллектив».

На сегодня школа функционирует четвертый год, почти каждый год обновляется педагогический коллектив. На это есть две причины: первая причина – коллектив дополняется новыми учителями-предметниками, поскольку в среднем звене количество классов увеличивается. Второй причиной служит текучка кадров. Данный факт не оспаривают как сами учителя, так и администрация школы. После первого года работы коллектив обновился на 60 %.

Коллектив разделен на группы. Чаше группы делятся на: начальная школа и учителя-предметники. Молодые педагоги держатся вместе. Самое дружное методическое объединение филологов. Филологи чаще собираются, обсуждают насущные проблемы за чашкой чая. Центр обсуждения у филологов – библиотека. Кстати, именно филологи больше всех участвуют в конкурсах, приносят призовые места. Естественно-научное объединение работает не слаженно, не участвуют в конкурсах, кроме предметной недели наук не проявляют себя. Принцип работы естественно-

научнометодического объединения – каждый сам за себя. Методическое объединение учителей физической культуры и учителей технологии стоит после филологов по уровню сплочённости. Они активны и корпоративные поздравления всегда отличаются оригинальной подачей.

Личное общение с коллегами принесло мало информации в правовом плане. Педагоги отказались давать интервью. При личных разговорах учителя недовольны уровнем организованности рабочего дня. Выяснять и аргументировать свои позиции перед руководством боятся либо не хотят. Скорее первое – боятся, так как могут последовать ответные санкции, как к отдельному педагогу, так и ко всему коллективу. Грамотная аргументация со стороны администрации сразу подавляет все правовые начинания педагогов. Это может объясняться, прежде всего, тем, что педагоги не знают какой закон смотреть, когда видят неправильное/несправедливое отношение. Как оказывается, самыми пассивными учителями являются учителя-стажисты или учителя, у которых есть финансовые обязательства перед банковскими организациями. Молодые специалисты не являются в глазах администрации убедительными, настойчивыми. Молодые специалисты зачастую инфантильны, им не хочется ругаться. Оказывается, проще просто выполнить распоряжение, не задумываясь для чего и почему именно он, когда есть еще другие педагоги более свободны.

Точно такое же пассивное и инфантильное отношение выражается при общении с родителями (законными представителями). Боязнь аргументировать оценку, боязнь, что могут написать заявление в прокуратуру. Элементарно боятся сказать своё «фи», когда совсем не вмоготу.

Настольной книгой учителя является Закон об Образовании. Там учителя находят свои права и обязанности. Молодые специалисты чаще обращаются к учителям-стажистам или завучам, когда есть вопрос правового характера. Часть молодых педагогов даже не знает, где смотреть

информацию по маркировкам парт, сколько дней можно «болеть» без справки. Конвенция по правам ребенка – только слышали, но не читали.

Проанализировав сайт школы, можно отметить: новостной портал школы регулярно обновляется: актуальные новости, поздравления, обращения размещены. Все необходимые документы загружены в том числе:

- устав школы и изменения к нему;
- лицензия на осуществление образовательной деятельности;
- свидетельство о государственной аккредитации;
- план финансово-хозяйственной деятельности (по отчетным периодам);
- правила приема обучающихся, режим занятий и правила внутреннего распорядка обучающихся;
- коллективный договор 2021-2024 гг.;
- ответы о результатах самообследования, так же прилагается план по устранению недостатков, выявленных при НОКО;
- договоры и документы о порядке оказания платных образовательных услуг;
- акты проверки органом государственного контроля (надзора) юридического лица;
- обязательные образовательные стандарты и др.

По каждому направлению работы создан раздел на сайте школы. По мере поступления дополнительной информации разделы обновляются. Таких разделов насчитывается 28.

Раздел «Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав» оформлен в едином стиле. Каждый педагог за исключением нескольких одет в корпоративную форму – синий цвет и платки с эмблемой школы.

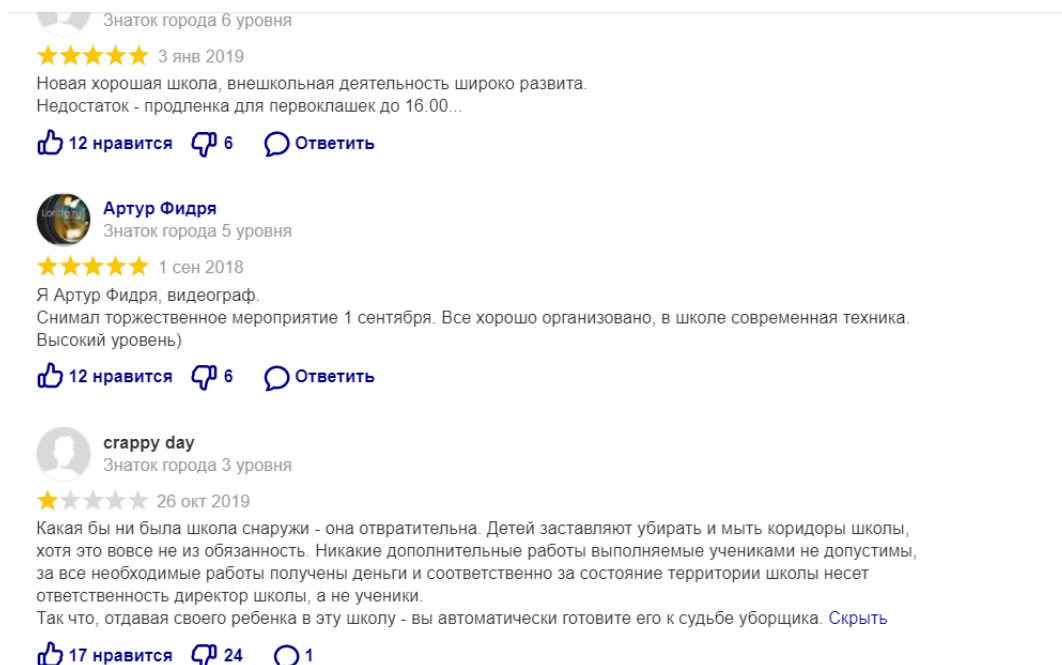
Сайт рабочий, есть регулярные обновления. Таким образом, работа школы ведется не только на уровне учебного процесса, но на уровне информационного поля. Сайт школы живой.

Изучив отзывы о школе на платформе Яндекс.Отзывы и 2ГИС следующие выводы.

Яндекс. Отзывы. насчитывает 34 отзыва. Общий рейтинг школы 4,2.

На Яндекс первый отзыв написан в 2018 году (13 сентября). Отзывы носят противоречивый характер. Мнение людей разделилось. Одних привлекает спортивная площадка у школы, точнее футбольное поле и турники. Других привлекает детская площадка на территории школы.

Часть комментариев хвалят новое здание и летний лагерь. Есть замечания по качеству школьного питания. И замечания от автора «Crappyday» о принудительных работах обучающихся (см. фото. 1.).



Фотография 1. Скриншот отзыва на Яндекс.

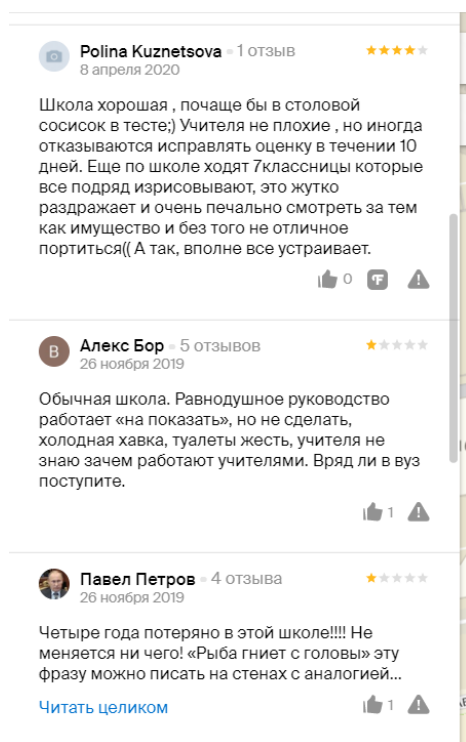
Также исходя из отзывов есть комментарии даже отдельным учителям (см. фото. 2.).



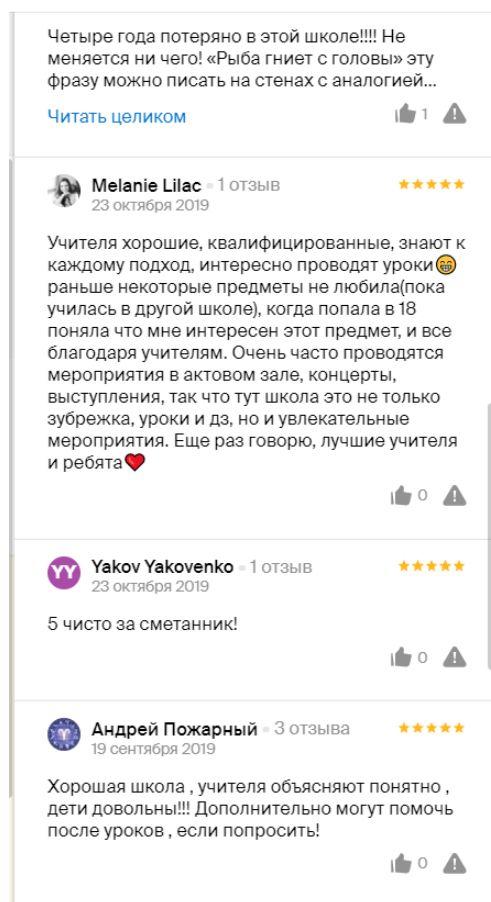
Фотография. 2. Скриншот отзыва на Яндекс.

Но все же доминирующая часть комментариев хвалят директора за профессионализм и организацию внеурочной деятельности. Педагогический коллектив тоже был удостоен хвалебными отзывами и словами благодарности.

2ГИС насчитано 14 отзывов. Общий рейтинг школы 2,6. Самый первый отзыв оставлен 2017 году (22 октября). Комментарии через один отрицательный-положительный. За первый год работы школа получила много отрицательных отзывов начиная от чистоты школьных туалетов и качества школьного питания, заканчивая частой сменой педагогического коллектива и общим (равнодушным) отношением к обучающимся (см. фото. 3-4.).



Фотография 3. Скриншот отзыва на 2ГИС.



Фотография 4. Скриншот отзыва на 2ГИС.

Заключительная часть

Школа – живой организм: она растет, изменяется, совершенствуется. Проходит точно такие же этапы взросления как маленький ребенок. Школа молодая еще не менее 2-3 лет будет идти формирование педагогического состава, выращивание «собственных» детей. Будут расти и сами педагоги. Педагоги, обученные по новым стандартам, будут диктовать другие условия работы, и форма коммуникации должна измениться.

С новыми требованиями должны прописываться права учителя, где права выступали бы инструментом для защиты и поддержки учителей.

Один из механизмов регулирования прав учителей выступает профсоюз. Профсоюз непосредственно связан с гарантиями исполнения прав. Но как часто бывает в России профсоюзные организации существуют только для отметки, не исполняют прямого назначения. Зарубежная практика

показывает, что профсоюз рычаг, эффективный механизм борьбы за свои права. На сегодня профсоюз – пережиток прошлого.

Европейские профсоюзы чаще отстаивают и поддерживают педагогов. Это развитая структура, которая на стадии подписания трудового договора сразу обозначает все возможные ситуации, проблемы и пути их решения, находящиеся в правовом поле профсоюза.

Заключение – решение ситуации

Чувство защиты и надежности – это первые чувства, которые должен ощущать учитель, работая в школе. Со временем энтузиазм уходит, на смену ему приходит опыт. Опыт зачастую не положительный, наоборот отрицательный, негативный.

Что делать, когда делать ничего не хочется? Использовать те же практики только в адрес родителей (законных представителей), обучающихся, администрации. Родители любят повседневный, частный случай делать достоянием всей страны, заявиться на программы центральных каналов. Учителю обходимо вооружиться: не отвечать на обвинения в кабинете директора, а давать огласку в социальных сетях. Здесь нужно вспомнить флешмоб «Учителя тоже люди». Данная акция даже привлекла внимание учителей из Великобритании. Шумиха, конечно, гарантирована.

Еще один резонанс вызвал случай с Татьяной Кувшинниковой, учителем русского языка и литературу из Барнаула, где директор уволил педагога по настоянию родителей! Позже учителя восстановили на работе, но лишь из-за общественного резонанса в СМИ. Соответственно, учитель не приняла обратное предложение вернуться на работу. В конкретной ситуации помог эффект отзеркаливания. Кстати, после этого случая Татьяна Кувшинникова получила новую должность в Алтайском краевом институте повышения квалификации работников образования.

Не исключены случаи, когда лишь один учитель не в силах справиться. В этом случае есть выход – обращение в профсоюзную организацию.

Профсоюз есть в каждой школе, но функционал свой не выполняет. Чаще всего в профсоюзе «свои» люди. Профсоюз создан не только для раздачи путевок в санаторий (о чем узнаем так часто) и одариванием подарками по праздникам.

Поскольку профсоюз участвует в составлении коллективного трудового договора, тем самым он автоматически гарантирует защиту прав педагогов, бесплатную юридическую консультацию в решении социальных и трудовых вопросов, поддержку при рассмотрении индивидуального трудового спора, защиту от противоправного увольнения. В профсоюз должен обращаться педагог в случае превышения полномочий директором школы, ухудшения условий труда, при несправедливом распределении учебных часов или компенсационных выплат.

В России есть крупные профсоюзные организации, которые действуют в масштабах страны: межрегиональный профсоюз работников образования «Учитель», Общероссийский профсоюз работников народного образования и науки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе «Система регулирования правовых основ в отношении педагогических работников» рассмотрено понятие статуса, правового статуса, а также проведен ретроспективный анализ прав педагогов.

Понятие статус имеет многоаспектную трактовку, поскольку понятие используется в разных словосочетаниях. Статус как некий инструмент, с помощью которого описывают научные категории. Самая простая интерпретация понятия статус — это роль кого-либо в общественной жизни семьи или коллектива. Статус выражает положение, иерархию, систему.

Под правовым статусом понимают юридически закрепленное положение субъекта в обществе. Правой статус учителя неразрывно связан с социальным статусом. Именно социальный статус наделяет субъекта дополнительными правами и ограничениями. Через социальный статус приходят роли, закрепляющие положение в обществе, структуре и т.д.

Успешность педагога будет зависеть только от совершенствования педагогических навыков, самообразования и умения работать с нормативно-правовой документацией.

В методическом портфеле педагога всегда должны быть следующие документы: образовательные стандарты всех уровней образования, Конституция РФ, закон «Об образовании», Трудовой кодекс РФ, рабочие программы, конечно, школьный устав и правила внутреннего распорядка школы, СанПиН. В этих документах обозначены главные пункты, основополагающие, знакомящие с нормативной базой.

Основная информация по правам педагогов содержится в Федеральном законе «Об образовании» в ст. 47 «Правовой статус педагогических работников, гарантии их реализации». В данной статье прописано

Базовые принципы все же прописаны в законе, к примеру:

- Защита профессиональной чести и человеческого достоинства. Учитель может и имеет право в корректной форме высказывать претензии и

замечания ученику. Выгонять и отвечать грубостью нельзя, но высказать ученику, что так делать не можно.

- Условия необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса. Для осуществления данного процесса необходимо как минимум кабинет и учебные материалы. Сюда можно отнести ремонт кабинета и его пригодность к эксплуатации, а также обеспечение учебником по предмету.

- Возможность участвовать в управлении школой в соответствии с уставом школы, а также предлагать свою кандидатуру на любую должность в коллективе. То есть предложения и инициативы должны быть рассмотрены и удовлетворены, если они помогут улучшить учебный процесс и в целом атмосферу в школе.

- Выбор учебных пособий, методик обучения и методов оценки знаний.вопрос организации уроков остается за вами, вы в праве выбирать методы преподавания в зависимости от уровня креативности главное в соответствии с учебной программой.

- Обращение индивидуально или коллективного с заявлениями, предложениями или жалобами. Оказывается, учителя тоже могут писать жалобы. Однако не так часто пользуются данным правом.

- Невмешательство в профессиональную деятельность. Именно это право невмешательства чаще всего нарушается со стороны родителей (законных представителей). Родители могут лишь высказать свое мнение как он видит организацию учебного процесса, однако заставлять делать, как сказал родитель не имеют право.

- Предупреждение о замене уроков заранее, отгул после работы в праздничные дни и оплату в двойном объеме за работу в законные выходные. Учитель также в праве отказаться от выполнения работы, которая не входит в обязанности.

В ст. 34 «Основные права обучающихся и меры их социальной поддержки и стимулирования» прописаны нормы, которые учителя не

должны нарушать в отношении обучающихся, а также в ст. 21 трудового кодекса и в СанПиН 2.4.2.2821-10⁶¹.

Априори ясно, что учитель не имеет право применять физическое и психологическое насилие, выгонять с урока (это даже сами обучающиеся знают), ставить неудовлетворительную оценку за поведение в журнал. Важно отметить, что удлинять или сокращать урок нельзя, только с согласие обучающихся. Нигде не прописано правило «звонок для учителя».

Если проводить небольшой ретроспективный анализ правовой литературы, то можно наблюдать некую тенденцию, которая заключается в изначально неуважительном, не востребованном статусе педагога. Ведь с самого начала учителя расположенные в центральной части России имели больше привилегий и выше жалование. Как и сегодня существует градация, разделяющая педагогов на сельских / деревенских и столичных.

Первые положения правового статуса педагогов были закреплены при Екатерине II в 1786 году в «Уставе народным училищам в Российской империи», в указе прописано материально техническое оснащение, должностной оклад. Статус педагога зависел полностью от принадлежности к сословию. Чуть позже был закреплен правовой и социальный статус педагогов в зависимости от уровня образования: церковноприходские школы, школы грамоты и средние училища, земские и сельские школы, уездные и городские школы и т.д. Так сельские учителя были крестьянами, то лишались прав, свобод и привилегий.

В целом, в истории можно обратить внимание на тенденцию нежелания правительства способствовать развитию образования среди всего населения, как в Российской империи, так и сегодня. Объясняется это законодательными актами, которые закрепляли сословные «преимущества», где для каждого

⁶¹Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях». – Текст: непосредственный.

сословия характерные определенные права, обязанности и место в иерархии общества.

В главе II «Кейс-стади, как метод исследования» рассматривался метод кейс-стади.

Под кейс-стади подразумевается техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Задача кейс-стади проанализировать ситуацию с разных сторон и предложить наиболее подходящие пути решения. Важно, что кейс всегда основан на реальных событиях либо максимально приближен к реальной ситуации.

Кейс-стади как метод получил своё распространения в 1930-е гг. в Гарвардской школе бизнеса.

К основным методам изучения относят: анализ ситуации, метод ситуационного анализа, анализ конкретных ситуаций, метод “инцидента”, игровое проектирование, проигрывание ролей.

Метод кейс-стади универсален и инновационен, так как его можно использовать почти на любых предметах, в том числе школьных, таких как право, экономика, история, обществознание, литература и др.

В России этот метод только апробируется, объясняется тем, что необходим материал для кейсов, то есть нужны сами кейсы. В международной практике университеты каждый год выпускают сборник кейсов либо отдельные компании специально заказывают кейсы, следовательно, с этим материалом можно работать. В 2003 году в Томске была начата программа «Исследование феноменов и тенденций перехода к Открытому пространству», в рамках которой метод кейс-стади был использован как исследовательский. По итогу этой программы был выпущен сборник кейсов «Изменения в образовательных учреждениях: опыт исследования методом кейс-стади».

В обучении кейс полезен и даже эффективен, поскольку сочетает в себе не только теорию, но и практику. Таким образом, теоретические знания можно применить на практике. Еще развивает самостоятельное мышление,

умение анализировать информацию, умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения, совершенствует аналитические навыки.

В приложение представлен собственный кейс. Разработан на основе реальной ситуации. Проанализирована общая картина педагогического коллектива. Выявлены общие проблемы, а также представлены варианты их решения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398 – Текст: непосредственный.
2. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.22821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях». – Текст: непосредственный.
3. Свод законов Российской империи. [издание 1879-1917 гг.]. СПб.: [б.и.], [1876-1917]. – 1896. Т.3. Кн.2. – 1857 с. – Текст: непосредственный.
4. Собрание Актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 18. ст. 1602. – Текст: непосредственный.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный.
6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2019 г. – М. :Эксмо, 2019 – 144 с. – (Законы и кодексы). – Текст: непосредственный.
7. Аберкромби, Н. Социологический словарь. [пер. с англ.] / Н. Аберкромби. - М. : Экономика, 2004. – 620 с. – Текст: непосредственный.
8. Аграновская Е. В. Правовая культура и обеспечение прав личности. М., 1988. – 142, [2] с. – Текст: непосредственный.
9. Алексеев С.С. Теория права. – М. – 1994. – 220 с. – Текст: непосредственный.
10. Болотова Е.Л.Права ребенка в современной России / Е. Л. Болотова. – М. :Шк. Пресса, 2005 (ГУП Чехов.полигр. комб.). – 95, [1] с. – Текст: непосредственный.

11. Большой юридический словарь. М., 2009.– 702, [1] с. – Текст: непосредственный.
12. Долгоруков, А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения // Национальный институт «Высшая школа управления. URL: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600(дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.
13. Еремина Т.И. Статус педагогических работников: историко-правовой контекст проблемы /Т.И. Еремина // Общественные науки. Социология. – 2011. – №2. – С. 71-75. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/status-pedagogicheskikh-rabotnikov-istoriko-pravovoy-kontekst-problemy> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.
14. Зубов А.М. Метод изучения ситуаций (casestudy) в образовании: его история и применение.URL: <http://www.neuch.ru>(дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.
15. Козина И.М. CFSESTUDY: некоторые методические проблемы / А. В. Козина // Рубеж. –№ 10-11. URL:<http://ecsocman.hse.ru/data/229/307/1217/013kOZINA.pdf> (дата обращения 23.11.2020). - Текст: электронный.
16. Кирьякова А.В., Белоновская И.Д., Каргапольцева Д.С. Технология «кейс-стади» в компетентностно-ориентированном образовании: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. – 105 с. – Текст: непосредственный.
17. Куприянова С.А. Формирование правовой компетенции руководителя образовательного учреждения в условиях дополнительного образования: Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. М.: МАПДО, РУДН, 2013. Вып. 23. С. 516-519. – Текст: непосредственный.

18. Морозова В.В. Правовой и социальный учителей в дореволюционной России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Нижний Новгород, 2007. – 28 с. – Текст: непосредственный.
19. Микушина М.Н. Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов и судебных постановлений с комментарием / Новосибирск: Сибирское университетское изд-во. 2013. – 445 с. – Текст: непосредственный.
20. Национальная юридическая энциклопедия. URL: <https://determiner.ru/termin/status-pravovoi.html> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.
21. Нерсисянц В. С. Философия права – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М. : 2016. – 256 с. – Текст: непосредственный.
22. Попова (Смолик) С.Ю., Пронина Е.В. КЕЙС-СТАДИ: принципы создания и использования. – Тверь: Изд-во «СКФ-офис», 2015. – 114 с. Серия «Технологии работы с молодежью». – Текст: непосредственный.
23. Проценко М.В. Социальный статус личности. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-status-lichnosti/view>(дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.
24. Редких С.В. понятие правового статуса: формально правовой контекст. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-pravovogo-statusa-formalno-pravovoy-kontekst/viewer>(дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.
25. Романов П. Стратегия кейс-стади в исследовании социальных служб / П. Романов // Социологические исследования. – 2005. - № 4 (252). – С 101-109. – Текст: непосредственный.
26. 20. Свободная электронная энциклопедия на русском языке Википедия. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Case_study (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

27. Синюкова Т. В. Правовая культура. Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – Саратов, 2015. – 245 с. – Текст: непосредственный.

28. Словарь по экономике и финансам Глоссарий.ру. URL: <http://slovari.yandex.ru/> (дата обращения 27.11.2020). – Текст: электронный.

29. Спасская И.Ю. Правовое регулирование образовательных отношений: теоретико-правовое исследование: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. – М., 2007. – 57 с. – Текст: непосредственный.

30. Столешников А. Максим Горький. Подлинная причина отравления двойного предателя. URL: https://royallib.com/book/stoleshnikov_a/maksim_gorkiy_iegudi_l_hlamida_podlinnaya_prichina_otravleniya_dvoynogo_predatelya.html (дата обращения 27.11.2021). – Текст: электронный.

31. Сырых В.М. Образовательное право, как отрасль российского права // Вестник СГАП. 2016, № 1. – 135 с. – Текст: непосредственный.

32. Сычев А.А., Фофанова К.В., Стародубцева Л.В. Социальный статус учителя: соотношение сил между агентами и институтами. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-status-uchitelya-sootnoshenie-sil-mezhdu-agentami-i-institutami> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

33. Федянин Н., Давиденко В. Чем «кейс» отличается от чемоданчика? // Обучение за рубежом. 2000, № 7. – 20 с. – Текст: непосредственный.

34. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. М., 1991. – 719 с. – Текст: непосредственный.

35. Филиппов А.А. Социально-профессиональный статус школьного учителя в современном российском обществе. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-professionalnyy-status-shkolnogo->

uchitelya-v-sovremennom-rossiyskom-obschestve (дата обращения 23.11.2020).

– Текст: непосредственный.

36. Уледов А.К. Правовая культура: содержание и формы существования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-kultura-soderzhanie-i-formy-suschestvovaniya/viewer> (дата обращения 20.02.2021).–

Текст: электронный.

37. Шахларлы, О. Ш. Понятие правового статуса личности / О. Ш. Шахларлы. // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2016 г.). — Казань: Бук. – 2016. URL: <https://moluch.ru/conf/law/archive/181/10254/> (дата обращения: 27.11.2020). –

Текст: электронный.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Кейс-технология для исследования правового статуса одна из подходящих. Поскольку важно не количество опрошенных респондентов, а качественный анализ ситуации. Технология «кейс-стади» позволяет собрать и систематизировать результаты исследования.

Задания для обучающихся:

1. Провести сбор информации для будущего кейса: изучение документов,
2. наблюдение, если Вы пишете о школе, в которой сами учились или проходили практику.
3. Выяснить, какие документы составляют нормативно-правовую основу педагогического портфеля. Как эти документы определяют работу учителя и как защищают его от «нападков» тех же самых родителей?
4. Проанализировать сайт школы, найти отзывы различных субъектов образовательной деятельности. Выделить конфликты, возникающие в данном ОУ?
5. Сделать прогноз развития данной школы на основе наличия дружного или не/дружного коллектива педагогов; действующего попечительского совета; активности профсоюзной организации.